

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成○年○月○日付けで請求人に対してした労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）による療養補償給付を支給しない旨の処分を取り消すとの裁決を求めることにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成○年○月○日、会社A（以下「会社」という。）に雇用され、B所在の会社Cクレーン学校D校（以下「事業場」という。）において、クレーン等の教習指導員として就労していた。
- 2 請求人は、平成○年○月○日、Eクリニックに受診し「うつ状態」と診断された。請求人によると、同年○月○日、会社の会議室で上司○名から注意を受け、同年○月○日、懲罰委員会の後、不眠、脱力感、めまい等が出現し、休職するに至ったという。
- 3 本件は、請求人が精神障害の発病は業務上の事由によるものであるとして療養補償給付の請求をしたところ、監督署長はこれを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、本件処分を不服として同処分の取消しを求める事案である。
- 4 請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成○年○月○日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 請求人
(略)
- 2 原処分庁

(略)

第4 争 点

請求人に発病した精神障害が業務上の事由によるものであると認められるか。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の精神障害の病名と発病時期については、決定書理由に説示するとおり、請求人の症状の経過等に照らして、平成○年○月下旬にI C D－1 0診断ガイドラインにおける「F 4 3．2 適応障害」（以下「本件疾病」という。）を発病したものであると当審査会としても判断する。

(2) 精神障害の業務起因性の判断基準は、決定書理由に記載の「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日付け基発1226第1号。以下「認定基準」という。）のとおりである。

(3) 請求人の本件疾病発病前おおむね6か月間における業務による心理的負荷を検討すると、次のとおりである。

ア 請求人は、①平成○年○月上旬以降、F室長に対し、繰り返し社用車による移動時間中の残業代の支払いについて是正を求めて会社と対立したこと、②平成○年○月○日、同僚女性の受付職員Gの行動を不快に感じ、Gを叱責したが、その後もGの態度を不満に思い、反省文の提出を求めるなど、同僚とのトラブルがあったこと、③同年○月○日、H部長及びF室長（以下「両部室長」という。）に呼び出され、請求人が提出した「質問状」の趣旨を問われた上、注意を受けたこと、④同年○月○日、懲罰委員会が開かれたこと等の出来事があり、これらによる心理的負荷が原因となって本件疾病を発病した旨主張しているので、以下検討する。

イ 上記アの①の出来事については、外部講習時の出張の際、会社は高所作業車等講習に使用する車両の運搬や講習に必要な機材等を運ぶ場合の普通乗用車による移動時間は労働時間と認めるが、特段の運搬を要しない普通乗用車

による講習会場までの移動時間を労働時間としない取扱いをしていることについて、請求人と会社との間で意見の相違があったというものである。

当該出来事を認定基準別表 1 の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて検討すると、請求人は、F 室長に対して請求人の主張する取扱い方法に是正するように複数回にわたり求め、具体的な進展はなかったが、請求人本人が、要旨、「F 室長の態度は紳士的であり、もめるということはなく、精神的に落ち込んだり、ダメージを受けたということではなかった。」と述べていること等に鑑みると、業務をめぐる方針等において、上等等会社側との考え方に相違が生じたことは認められるものの、上司との間で対立が生じたとはまではいえず、決定書理由に説示するとおり、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

ウ 上記アの②の出来事については、生徒から問題集に係る質問を受けた G が請求人以外の指導員に確認したことを、請求人が不快に思い、平成〇年〇月〇日、請求人は G に対して一方的に強い調子で注意し、G は泣き出したものの、その後も G の請求人に対する態度を不満に思った請求人は、G の上司に対して G からの謝罪を求め続け、ついには G から反省文を受け取るに至ったというものである。

当該出来事を認定基準別表 1 の具体的出来事「同僚とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて検討すると、請求人は反省文を受け取った以降の経緯について、「1 対 1 で G に対し、自分も言い過ぎたことを謝罪し、反省文を返しました。その後はいつもどおり G とともに挨拶したり、会話もしていました。」と述べていることを踏まえ、トラブルの内容、程度及び G との職務上の関係等に鑑みると、G に対して一方的に謝罪、反省を求める立場にあった請求人にとって、心理的負荷が大きなものであったとはいえず、その後の業務に支障を及ぼした事実もないことから、決定書理由に説示するとおり、当審査会としても、その心理的負荷の総合評価は「弱」とであると判断する。

エ 上記アの③の出来事については、H 部長が請求人に同②の G に対する請求人の行為が、(a) 同僚女性に対する過度の個人攻撃であったこと、(b) 指揮命

令系統を無視した行為であったこと、(c) 反省文の類を求めたことの3点において、社会通念上、会社の経営理念上、行き過ぎた行為であるとして、部長名による「注意書」を渡したところ、その翌日に請求人が「質問状」を提出したため、平成○年○月○日、請求人は、両部室長から「質問状」提出の趣旨をただされた上、指導、注意を受けたというものである。

請求人は、当日、両部室長から退職強要、脅迫及び人格攻撃等に該当する発言があった旨主張しているが、一件記録からは、両部室長が業務指導の範囲を逸脱した発言をしたことを証明する客観的な資料は認められず、請求人の主張を採用することはできないところ、当該出来事を認定基準別表1の具体的出来事「上司とのトラブルがあった」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」）に該当するとみて検討したが、両部室長は、「注意書」記載の指導内容からかい離れた「質問状」の記載内容をただし、反省を促すべく、一般的な内容にとどまる指導、注意をしたにすぎないことから、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

オ 上記アの④の出来事については、会社は、請求人の同②の出来事はパワーハラスメントに該当し、同③の出来事からその反省の様子もみえないことに加え、女性派遣労働者に対してセクシュアルハラスメントに該当する行為等があったとして、平成○年○月○日、請求人の処分内容を検討するために懲罰委員会を開いたというものである。

請求人は、当該委員会の場で、出席者から退職を迫られた旨主張しているところ、そもそも、当該委員会は請求人の処分内容を検討することが目的であり、議事中、会社就業規則記載の解雇等各懲戒処分内容に言及されていることを踏まえ、当該出来事を認定基準別表1の具体的出来事「退職を強要された」（平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」）として検討したものの、一件記録からは、当該委員会の出席者が請求人に対して、退職を強要したり、解雇を通告したという事実は認められず、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、その心理的負荷の総合評価は「弱」と判断する。

なお、請求人は、「懲罰委員会の議事録」は、会社側が有利になるように改ざんされており、「懲罰委員会の音声記録」を聞けば、請求人に対する当該

委員会の心理的圧迫が非常に強いものであったことが分かる旨主張しているところ、当審査会としても、当該音声記録を確認の上、改めて各関係者の申述を含む一件記録を精査したが、同主張を証明する客観的な事実は確認することができないことから、請求人の主張を採用することはできない。

(4) 以上のとおり、請求人が主張する業務による心理的負荷をもたらす出来事は、その総合評価が「弱」となる出来事が4つであるから、その心理的負荷の全体評価は「強」には至らず、請求人に発病した本件疾病は業務上の事由によるものとは認められないものである。

(5) このほか、請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに足るものは見いだせなかった。

3 結 論

以上のとおり、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。